



Contestation de lettre d'avertissement (salarié)

Par Visiteur

Bonjour,

Un salarié dans l'entreprise a eu un avertissement au motif que les propos tenus à l'égard de son supérieur hiérarchique étaient "injurieux et irrespectueux, agressifs, grossiers.."

ce dernier conteste cet avertissement par le biais d'un avocat affirmant que cela n'a jamais été le cas et qu'ils y auraient des témoins. Mais je ne sais pas comment réagir face à cette situation j aimerais répondre au courrier de l'avocat mais le problème c'est que c'est ma parole contre la sienne. Que puis je faire sans que cela tourne à "moi j'ai dit" toi tu as dis.... Pouvez me conseillez une manière efficace sans que je rétracte cette avertissement qui est totalement légitime de répondre à ce courrier.

pouvez vous me conseillez sur la manière de rédiger ce courrier sans tomber dans la redite de la lettre d'avertissement.

Cordialement

Par Visiteur

Chère madame,

Un salarié dans l'entreprise a eu un avertissement au motif que les propos tenus à l'égard de son supérieur hiérarchique étaient "injurieux et irrespectueux, agressifs, grossiers.."

ce dernier conteste cet avertissement par le biais d'un avocat affirmant que cela n'a jamais été le cas et qu'ils y auraient des témoins. Mais je ne sais pas comment réagir face à cette situation j aimerais répondre au courrier de l'avocat mais le problème c'est que c'est ma parole contre la sienne. Que puis je faire sans que cela tourne à "moi j'ai dit" toi tu as dis.... Pouvez me conseillez une manière efficace sans que je rétracte cette avertissement qui est totalement légitime de répondre à ce courrier.

pouvez vous me conseillez sur la manière de rédiger ce courrier sans tomber dans la redite de la lettre d'avertissement.

L'avocat a-t-il saisi le tribunal?

Quelqu'un peut-il prouver la faute commise par le salarié en dehors de votre parole?

Très cordialement.

Par Visiteur

Non il n a pas saisi le tribunal

oui il y des personnes pouvant affirmer

le contraire de ces dires mais ce sont ses collègues et amis qui ne témoigneront peut être pas en sa défaveur

quelle procédure dois je suivre et qu'écrire dans le courrier?

Par Visiteur

Chère madame,

oui il y des personnes pouvant affirmer

le contraire de ces dires mais ce sont ses collègues et amis qui ne témoigneront peut être pas en sa défaveur quelle procédure dois je suivre et qu'écrire dans le courrier?

Si vous pensez que vous n'aurez aucune preuve, il serait à mon avis préférable de laisser tomber. L'affaire n'est pas suffisamment grave pour persister dans une voie difficile compte tenu des éléments de preuve en votre faveur.

Si toutefois, vous souhaitez poursuivre dans cette voie, chose que je respecte tout à fait, il suffit tout simplement de faire valoir vos arguments dans ce courrier. Il ne s'agit pas d'une argumentation juridique pour laquelle je pourrai vous aider: Les arguments sont d'ordre factuel. Vous répondez point par point aux arguments soulevés par l'avocat.

Si l'avocat explique qu'il n'y a pas de témoin, faites valoir des témoignages écrits de vos salariés. Si l'avocat conteste le fait qu'il vous ait insulté, n'hésitez pas à faire valoir vos dires; ils ne sont pas d'une valeur inférieure à ceux du salarié.

En tout état de cause, l'affaire n'ira pas devant le tribunal. Vous pouvez donc vous contenter de ne pas répondre. Ce n'est en aucun cas un signe de retrait ni de faiblesse.

Très cordialement.

Par Visiteur

Ce même salarié outre ses frasques verbales est en absence injustifiée depuis maintenant un mois. Nous suivons la procédure a savoir mise en demeure qui est restée sans réponse, convocation entretien préalable. ma question est la suivante: le poste occupé par ce salarié est un posté clé dans l'entreprise peut il être occupé par l'un des salariés présent dans l'entreprise? sous quelles conditions? quelle procédure à suivre pour le salarié qui va remplacer ce dernier??

Cordialement

Par Visiteur

Chère madame,

le poste occupé par ce salarié est un posté clé dans l'entreprise peut il être occupé par l'un des salariés présent dans l'entreprise? sous quelles conditions?

Vous pouvez tout à fait remplacer le salarié absent sans avoir une quelconque formalité à accomplir. Cela relève de votre pouvoir discrétionnaire en tant qu'employeur.

Si le remplacement est définitif, il faudrait au préalable licencier l'ancien salarié pour abandon de poste.

S'il est temporaire, il vous suffit soit de recruter un salarié en CDD; soit d'affecter un autre salarié de votre entreprise à cette tâche. A cette fin, il serait bon de faire signer à ce salarié un avenant à son contrat de travail autorisant ce changement temporaire d'activité.

En effet, vous ne pouvez contraindre un autre salarié, ayant des fonctions différentes de celles exercées par le salarié absent, à occuper ce poste sans son accord exprès.

Très cordialement.

Par Visiteur

Dans mon cas le remplacement risque d'être définitif. il est donc préférable de licencier le salarié pour abandon de poste ou absence injustifié (licenciement disciplinaire)?

ai je tout de même la possibilité d y affecter un salarié présent qui est d'accord pour évoluer vers ce poste (donc nécessité d'un avenant) ?

Si j'ai bien compris ce que vous me dites il faut dans un premier temps que je licencie le salarié avant de pouvoir y affecter un autre salarié (évolution professionnelle pour ce dernier)?

Cordialement

Par Visiteur

Chère madame,

dans mon cas le remplacement risque d'être définitif. il est donc préférable de licencier le salarié pour abandon de poste

ou absence injustifié (licenciement disciplinaire)?

IL s'agit d'un licenciement pour faute grave au motif d'abandon de poste: IL faut donc respecter la procédure de licenciement: Convocation à l'entretien préalable, entretien, licenciement.

ai je tout de même la possibilité d'y affecter un salarié présent qui est d'accord pour évoluer vers ce poste (donc nécessité d'un avenant) ?

Oui, tout à fait.

Si j'ai bien compris ce que vous me dites il faut dans un premier temps que je licencie le salarié avant de pouvoir y affecter un autre salarié (évolution professionnelle pour ce dernier)?

Non, ce n'est pas obligatoire. J'ai dit que c'était conseillé ne serait-ce que par soucis de cohérence: Si vous souhaitez licencier le salarié absent, et si vous souhaitez que ce salarié soit remplacé définitivement, il est plus logique de licencier d'abord le salarié, mais cela n'est nullement obligatoire.

Très cordialement.